

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

**Stichwörter:**

Eingruppierung, Mitbestimmung des Personalrats, Richtigkeitskontrolle des Personalrats, Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, Mitbestimmung über die Eingruppierung des Beschäftigten bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe, Grundsatz der Tarifautomatik, die Eingruppierung als Akt der Rechtsanwendung, Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei der Eingruppierung, Begriff der Umsetzung.

**Hinweis des Bearbeiters:**

Bei dem vorliegenden Beschluss handelt es sich um den Originaltext. Der Beschluss wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlung „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

**Hinweis des Bearbeiters:**

**Siehe auch den Parallelbeschluss vom 08.11.2011 – 6 P 24.10 - *EEöD Nr. 1017.***

Mit dem vorliegenden Beschluss sowie dem vorgenannten Parallelbeschluss entschied das BVerwG, werde dem Beschäftigten ein anderer Arbeitsplatz übertragen, so sei damit eine Neueingruppierung des Beschäftigten verbunden. Diese Eingruppierung unterliege auch dann der Mitbestimmung des Personalrats, wenn der andere Arbeitsplatz bereits einmal von der Dienststelle unter Beteiligung des Personalrats bewertet worden sei (vgl. Rn. 23). Bei dem vorliegenden Beschluss handelt es sich um eine Grundsatzentscheidung des BVerwG.

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

**Weist der Dienststellenleiter einem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu und beabsichtigt er die Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung, so unterliegt dies der Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung; dies gilt auch, wenn der neue Arbeitsplatz schon einmal unter Beteiligung des Personalrats bewertet worden war.**

Bundesverwaltungsgericht  
Beschluss des 6. Senats vom 8. November 2011 - BVerwG 6 P 23.10

2. Instanz: OVG Münster  
Beschluss vom 06.10.2010 - Az.: OVG 16 A 1097/09.PVL -

**Tenor:**

Der Beschluss des Fachsenats für Landespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 6. Oktober 2010 wird aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Oberverwaltungsgericht zurückverwiesen.

		<b>Gründe:</b>
	1	<p style="text-align: center;"><b>I.</b></p> <p>Der Arbeitnehmer M. U. war seit 15. Januar 2001 beim Universitätsklinikum Düsseldorf als Lagerarbeiter beschäftigt. Am 26. Mai 2008 wurde er vom Zentrallager in den Transportdienst umgesetzt; er tauschte dabei den Arbeitsplatz mit dem Arbeitnehmer M. H. Mit Schreiben vom 30. Mai 2008 rügte der Antragsteller die Verletzung seines Mitbestimmungsrechts bei Eingruppierung. Dem trat der Beteiligte im Schreiben vom 26. Juni 2008 unter Hinweis darauf entgegen, dass das Herrn U. übertragene Aufgabenprofil derselben Wertigkeit wie das bisherige entspreche.</p>
	2	<p>Der Antragsteller hat sodann das Verwaltungsgericht angerufen. Den dort gestellten Antrag auf Feststellung,</p> <p style="padding-left: 40px;">dass die Eingruppierung des Arbeitnehmers M. U. aus Anlass der Umsetzung vom Lager zum Transportdienst das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt hat,</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		hilfsweise, dass die Übertragung der neuen Tätigkeit im Transportdienst auf den Arbeitnehmer M. U. der Mitbestimmung des Antragstellers bei Eingruppierung unterliegt, hat das Verwaltungsgericht abgelehnt.
	3	Die Beschwerde des Antragstellers hat das Oberverwaltungsgericht aus folgenden Gründen zurückgewiesen: Eine Eingruppierung im Sinne des Mitbestimmungstatbestandes liege nicht vor, wenn ein bereits beschäftigter Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werde, die dort zu verrichtende Tätigkeit bereits unter Beteiligung der Personalvertretung eingruppiert worden sei und die Umsetzung bei dem Beschäftigten zu keinem Wechsel in der Entgeltgruppe bzw. -stufe führe. Es bestehe kein Anlass, die Mitbestimmung bei jedem Wechsel der Person, welcher die Dienststelle den Arbeitsplatz zuweise, erneut durchzuführen. An der für die Eingruppierungsentscheidung in erster Linie maßgeblichen Tätigkeit ändere sich dadurch nichts. Eine Eingruppierung liege bei der Umsetzung auf einen bereits bewerteten Arbeitsplatz nur vor, wenn zugleich eine Entscheidung über die Stufenzuordnung getroffen werde. Ein weitergehendes Verständnis der Eingruppierung laufe der in § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 NWPersVG zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Entscheidung zuwider, die Mitbestimmung bei der Umsetzung von Beschäftigten innerhalb der Dienststelle auf die dort näher beschriebenen Fallgestaltungen zu begrenzen.
	4	Der Antragsteller trägt zur Begründung seiner Rechtsbeschwerde vor: Die Mitbestimmung bei Eingruppierung sei ein typischer Fall begleitender Richtigkeitskontrolle. Mit der Eingruppierung werde nicht vornehmlich ein bestimmter Arbeitsplatz dem jeweils geltenden kollektiven Entgeltschema zugeordnet. Im Vordergrund stünden vielmehr der Arbeitnehmer und seine Tätigkeit, weil sich die Zuordnung zum Entgeltschema auf das ihm zustehende Entgelt auswirke. Die Eingruppierung sei auch aus Anlass einer mitbestimmungsfreien Umsetzung im Wege der Mitbestimmung zu überprüfen.
	5	Der Antragsteller beantragt sinngemäß,  die Beschlüsse der Vorinstanzen aufzuheben und

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		nach seinen dort gestellten Anträgen zu erkennen.
	6	Der Beteiligte beantragt,  die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.
	7	Er verteidigt den angefochten Beschluss.
	8	II. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist begründet. Der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts beruht auf der unrichtigen Anwendung von Rechtsnormen (§ 79 Abs. 2 NWPersVG i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Er ist daher aufzuheben; die Sache ist zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Oberverwaltungsgericht zurückzuverweisen (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Ob die Zuweisung eines Arbeitsplatzes im Transportdienst am 26. Mai 2008 an den bisher im Lager beschäftigten Arbeitnehmer M. U. der Mitbestimmung des Antragstellers bei Eingruppierung unterlag, vermag der Senat anhand der bisherigen Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts nicht abschließend zu beurteilen.
	9	1. Entgegen der Annahme des Verwaltungsgerichts ist der Hauptantrag zulässig. Das Rechtsschutzbedürfnis ist gegeben. Der Senat lässt in seiner Entscheidungspraxis sowohl Anträge auf Feststellung zu, dass das Mitbestimmungsrecht durch die Maßnahme des Dienststellenleiters verletzt ist, als auch Anträge auf Feststellung, dass an der Maßnahme ein Mitbestimmungsrecht besteht. Für beide Varianten des „konkreten“ Feststellungsbegehrens ist allerdings erforderlich, dass es rechtlich und tatsächlich möglich ist, die Maßnahme rückgängig zu machen. Ist dies der Fall und ist die Maßnahme unter Missachtung von Mitbestimmungsrechten ergangen, so besteht eine objektiv-rechtliche Pflicht zur Rückgängigmachung. Zugleich hat der Personalrat einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Nachholung des Mitbestimmungsverfahrens (vgl. Beschlüsse vom 18. Mai 2004 - BVerwG 6 P 13.03 - BVerwGE 121, 38 <39 f.>, insoweit bei Buchholz 251.0 § 79 BaWüPersVG Nr. 17 nicht abgedruckt, vom 23. August 2007 - BVerwG 6 P 7.06 - Buchholz 251.4 § 86 HmbPersVG Nr. 13 Rn. 10, vom 2. Februar 2009 - BVerwG 6 P 2.08 - Buchholz 251.2 § 85 BlnPersVG Nr. 16 Rn. 11 und vom 14. Juni

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		2011 - BVerwG 6 P 10.10 – juris Rn. 9 ff.). Im vorliegenden Fall kann die anlässlich des Arbeitsplatzwechsels zum 26. Mai 2008 etwa vorgenommene Eingruppierung geändert werden, wenn ein etwa nachzuholendes Mitbestimmungsverfahren dies ergibt.
	10	2. Da das streitige Begehren an den Arbeitsplatzwechsel zum 26. Mai 2008 anknüpft, beurteilt sich dessen Begründetheit noch anhand der Bestimmungen des nordrhein-westfälischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung von Art. I des Gesetzes zur Änderung personalvertretungsrechtlicher und schulrechtlicher Vorschriften vom 9. Oktober 2007, GV.NRW. S. 394.
	11	3. Rechtsgrundlage ist hier § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Alt. 1 NWPersVG. Danach hat der Personalrat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei Eingruppierung.
<i>Definition des Begriffs Eingruppierung</i>	12	a) <b>Unter Eingruppierung im Sinne des vorbezeichneten Mitbestimmungstatbestandes ist die Einreihung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema zu verstehen.</b> Ein solches Entgeltschema zeichnet sich dadurch aus, dass es die Zuordnung der Arbeitnehmer nach bestimmten, generell beschriebenen Merkmalen vorsieht. Meist erfolgt die Zuordnung nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen, <b><u>bisweilen aber auch nach anderen Kriterien, wie etwa dem Lebensalter oder der Dauer der Dienststellenzugehörigkeit</u></b> (vgl. Beschlüsse vom 27. August 2008 - BVerwG 6 P 11.07 - BVerwGE 131, 383 = <b>EEöD Nr. 807</b> , vom 27. Mai 2009 - BVerwG 6 P 9.08 – BVerwGE 134, 83 = <b>EEöD Nr. 1066</b> und 7. März 2011 - BVerwG 6 P 15.10 - <b>EEöD Nr. 1018</b> ).
<i>Grundsatz der Tarifautomatik</i>	13	b) <b>Die Eingruppierung wie auch die darauf bezogene Mitbestimmung des Personalrats ist vom Gedanken der Tarifautomatik beherrscht. Danach ergibt sich die richtige Einreihung des Arbeitnehmers durch Subsumtion der auszuübenden Tätigkeit, Qualifikation und beruflichen Erfahrung unter die abstrakt-generellen Merkmale der in der Dienststelle angewandten Entgeltordnung</b> (vgl. Beschlüsse vom 13. Oktober 2009 - BVerwG 6 P 15.08 - <b>TAöD Nr. 1065</b> und vom 7. März 2011 <b>EEöD Nr. 1018</b> Rn. 31). <b><u>Der Arbeitnehmer wird nicht eingruppiert, er ist eingruppiert.</u></b> Die Entscheidung des Dienststellenleiters, den Arbeitnehmer

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		einer bestimmter Entgeltgruppe zuzuordnen, ist daher nicht konstitutiver, sondern deklaratorischer Natur (vgl. Beschluss vom 8. Dezember 1999 - BVerwG 6 P 3.98 - BVerwGE 110, 151 <162>, <b>EEöD Nr. 733</b> ; Fischer / Gores / Gronimus, in: GKÖD Bd. V, K § 75 Rn. 19; Altvater, in: Altvater / Baden / Kröll / Lemcke / Peiseler, Bundespersonalvertretungsgesetz, 7. Aufl. 2011, § 75 Rn. 37; Kaiser, in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 3. Aufl. 2008, § 75 Rn. 37).
<i>Tarifautomatik</i>	14	Streng genommen ist damit den Anforderungen des Maßnahmebegriffs, der den Mitbestimmungsverfahren nach § 66 Abs. 1 NWPersVG zugrunde liegt, nicht im vollem Umfang Rechnung getragen. Dieser Begriff stellt auf Handlungen und Entscheidungen ab, die den Rechtsstand der Beschäftigten berühren und auf eine Änderung des bestehenden Zustandes abzielen (vgl. Beschluss vom 5. November 2010 - BVerwG 6 P 18.09 - juris Rn. 11 m.w.N.). Die konstitutive Änderung wird durch den Akt des Dienststellenleiters bewirkt, mit welchem er dem Arbeitnehmer eine bestimmte Tätigkeit überträgt. <b>Dieser Übertragungsakt löst im Wege der Automatik die Einreihung des Arbeitnehmers in das anzuwendende kollektive Entgeltschema aus.</b> Die aus Anlass der Übertragung - ausdrücklich oder konkludent - verlautbarte Zuordnung des Arbeitnehmers durch den Dienststellenleiter ist die Maßnahme, die § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 NWPersVG der Mitbestimmung bei Ein-, Höher- und Herabgruppierung unterzieht. Damit geht zwingend einher, dass der Maßnahmebegriff hier auf eine deklaratorische Folgeentscheidung zu beziehen ist. Anderenfalls würde die Mitbestimmung bei Ein-, Höher- und Herabgruppierung vollständig leer laufen. Der Maßnahmebegriff in seinem sonst üblichen strengen Sinne ist daher kein tauglicher Maßstab, um mitbestimmungspflichtige Einreihungen von Arbeitnehmern im Falle der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes auf Fälle zu begrenzen, in denen der Dienststellenleiter zu einer Höher- oder Herabgruppierung gelangt.
	15	c) Im Rahmen der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten nach § 72 Abs. 1 Satz 1 NWPersVG gilt das Prinzip der Trennung von personaler Status- und Verwendungsentscheidung einerseits und tarifrechtlicher Tätigkeitszuordnung andererseits (vgl. Beschlüsse vom

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

<p><i>Der Personalrat kann der Einstellung zustimmen und gleichzeitig der beabsichtigten Eingruppierung widersprechen.</i></p>	<p>8. Dezember 1999 <b>EEöD Nr. 733</b> und vom 11. November 2009 - BVerwG 6 PB 25.09 – <b>EEöD Nr. 1064</b>). Die Mitbestimmung in den beiden genannten Bereichen verfolgt unterschiedliche Ziele. Kern der Mitbestimmung bei Einstellung sowie bei Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Alt. 4 NWPersVG ist die Kontrolle der Auswahlentscheidung und damit die gerechte Personalauslese. Wesentlicher Inhalt der Mitbestimmung bei Ein-, Höher- und Herabgruppierung ist dagegen die richtige Bezahlung (vgl. Beschlüsse vom 13. Oktober 2009, <b>EEöD Nr. 1065</b> Rn. 59 ff. und vom 17. Mai 2010 - BVerwG 6 P 7.09 - Buchholz 251.6 § 65 NdsPersVG Nr. 2 Rn. 15). <b>Folgerichtig kann der Personalrat seine Mitbestimmungsrechte in der Weise wahrnehmen, dass er der Einstellung des Arbeitnehmers zustimmt, der vom Dienststellenleiter beabsichtigten Eingruppierung dagegen widerspricht</b> (vgl. Beschluss vom 22. Oktober 2007 - BVerwG 6 P 1.07 - <b>EEöD Nr. 928</b>). Die Mitbestimmung bei Ein-, Höher- und Herabgruppierung ist unabhängig davon, ob eine korrespondierende, ihrerseits mitbestimmungspflichtige Status- oder Verwendungsentscheidung des Dienststellenleiters vorliegt. Letzteres ist z.B. bei der korrigierenden Höhergruppierung nicht der Fall. Die Frage, ob die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes an einen Arbeitnehmer unter Eingruppierungsgesichtspunkten mitbestimmungspflichtig ist, ist daher losgelöst davon zu beantworten, ob die Umsetzung des Arbeitnehmers überhaupt oder nur unter bestimmten Voraussetzungen der Mitbestimmung unterliegt (vgl. § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Alt. 2 NWPersVG in der hier noch anwendbaren Fassung einerseits und § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Alt. 2 und 3 NWPersVG i.d.F. von Art. I des Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes und des WDR-Gesetzes vom 5. Juli 2011, GV.NRW. S. 348, andererseits).</p>
16	<p>d) Weist der Dienststellenleiter einem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu, so sind unter Eingruppierungsgesichtspunkten drei verschiedene Alternativen denkbar: Höhergruppierung, Herabgruppierung oder Bestätigung der bisherigen Eingruppierung. Die beiden ersten Varianten sind zweifelsohne mitbestimmungspflichtig (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Alt. 2 und 3 NWPersVG). In diesen Fällen kann das Mitbestimmungsverfahren den</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<p>Entscheidungsvorschlag des Dienststellenleiters bestätigen. Es kann aber auch dazu führen, dass die Höher- bzw. Herabgruppierung sich als unrichtig erweist und es deswegen bei der bisherigen Eingruppierung verbleibt. <b>Unterstellt man die Mitbestimmungspflichtigkeit auch der dritten Variante, so kann das Mitbestimmungsverfahren die Bestätigung der bisherigen Eingruppierung ergeben. Sein Resultat kann aber auch sein, dass die bisherige Eingruppierung auf dem neuen Arbeitsplatz sich als unzutreffend erweist und der Arbeitnehmer höher- oder herabzugruppieren ist.</b> Es zeigt sich, dass alle drei Varianten gleichwertig sind, wenn man neben der Entscheidungsabsicht des Dienststellenleiters das denkbare Ergebnis des Mitbestimmungsverfahrens in die Betrachtung einbezieht. Schon diese abstrakte systematische Erwägung spricht dafür, alle drei Varianten mit Blick auf das Mitbestimmungsrecht des Personalrats gleich zu behandeln.</p>
	17	e) Mehr noch erscheint eine solche Gleichbehandlung dann geboten, wenn man auf die Eigenart der Mitbestimmung bei Eingruppierung und deren Sinn und Zweck abstellt.
<p><i>Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei der Eingruppierung.</i></p> <p><i>Die Eingruppierung ist ein Akt der Rechtsanwendung.</i></p>	18	<p><b>Die Eingruppierung ist ein Akt strikter Rechtsanwendung. Die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung ist kein Mitgestaltungs- sondern ein Mitbeurteilungsrecht. Sie soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung möglichst zutreffend erfolgt. Sie soll die Personalvertretung in den Stand setzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag im Einklang steht. Im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Arbeitnehmer bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden. Auf diese Weise dient die Mitbestimmung bei der Eingruppierung der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Entgeltordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen und damit der Lohngerechtigkeit und Transparenz der Entgeltpraxis in der Dienststelle (vgl. Beschlüsse vom 27. August 2008, <b>EEöD Nr. 807</b>, Rn. 25, vom 13. Oktober 2009, <b>EEöD Nr. 1065</b> Rn. 36 und vom 7. März 2011, <b>EEöD Nr. 1018</b>, Rn. 25). Diese</b></p>




<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		Grundsätze gelten ebenso in den Fällen der Höher- und Herabgruppierung, in denen der Arbeitnehmer in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe als der bisherigen eingeordnet werden soll (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009, <b>EEöD Nr. 1065</b> , Rn. 49 und 52 ff.).
	19	<b>Weist der Dienststellenleiter dem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu, so besteht ein Bedürfnis dafür, dass die Einordnung in die in der Dienststelle geltende Entgeltordnung zutreffend erfolgt. Die Richtigkeitskontrolle des Personalrats, die der Gesetzgeber gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Alt. 1 bis 3 NWPersVG für geboten hält, kommt unabhängig davon zu tragen, ob der Dienststellenleiter beabsichtigt, die bisherige Entgeltgruppe zu ändern oder zu bestätigen.</b> Seine Entscheidung ist zunächst nur vorläufiger Natur. Sie kann sich in allen denkbaren Varianten im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens als richtig oder falsch erweisen. Die Gesichtspunkte der Gleichbehandlung und Transparenz, über deren Einhaltung der Personalrat zu wachen hat, wirken auf die Richtigkeit des Ergebnisses hin. Diese Zielvorstellung wird zu einem wesentlichen Teil verfehlt, wenn die vom Dienststellenleiter als „eingruppierungsneutral“ gewerteten Vorgänge der Kontrolle des Personalrats entzogen werden.
	20	f) Bei diesem Verständnis der Mitbestimmung bei Eingruppierung läuft die Mitbestimmung bei Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeiten sowie bei Höher- und Herabgruppierung nicht leer. Unterrichtet der Dienststellenleiter im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens den Personalrat in den vorbezeichneten Fällen von seiner Absicht, den Arbeitnehmer in der bisherigen Entgeltgruppe zu belassen (§ 66 Abs. 2 Satz 1 NWPersVG), so wird der Personalrat die Zustimmung verweigern, wenn er davon überzeugt ist, dass der Arbeitnehmer richtigerweise höher zu gruppieren ist (§ 66 Abs. 3 Nr. 1 NWPersVG). Schließt sich der Dienststellenleiter dieser Auffassung an, so wird er seine Mitbestimmungsvorlage zurückziehen und den Personalrat sodann bei Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit und Höhergruppierung beteiligen. Entsprechendes gilt, wenn es auf einer höheren Ebene des Mitbestimmungsverfahrens (Stufenverfahren, Einigungsstellenverfahren) zu einer Einigung kommt. Das Letztent-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		scheidungsrecht der zuständigen Stelle bleibt unberührt (§ 66 Abs. 7 Satz 3, § 68 NWPersVG). Zweifelsfrei findet die Mitbestimmung bei Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit sowie bei Höher- oder Herabgruppierung statt, wenn der Dienststellenleiter solches von vornherein beabsichtigt.
<i>Begriff der Umsetzung</i>	21	<p>g) Eine mitbestimmungspflichtige Neueingruppierung findet nicht schon dann statt, wenn dem Arbeitnehmer neue Aufgaben übertragen werden. Die Veränderung des Aufgabenkreises muss vielmehr wesentlich sein. Zur Abgrenzung bedarf es keines Rückgriffs auf die Grundsätze zu § 95 Abs. 3, § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG (vgl. Beschluss vom 8. Dezember 1999 a.a.O. S. 163, insoweit bei Buchholz a.a.O. nicht abgedruckt; BAG, Beschlüsse vom 21. März 1995 - 1 ABR 46/94 - <b>EEöD Nr. 607</b> und vom 13. März 2007 - 1 ABR 22/06 - AP Nr. 52 zu § 95 BetrVG 1972 Rn. 33). Vorzuziehen ist ein personalvertretungsrechtlicher Ansatz, der auf den Inhalt des Umsetzungsbegriffs abstellt. Die Umsetzung von Arbeitnehmern ist in fast allen Personalvertretungsgesetzen - zumeist unter einschränkenden Voraussetzungen wie Dauer und Dienortwechsel - als Mitbestimmungstatbestand ausgestaltet. Der Begriffsinhalt ist in Rechtsprechung und Literatur geklärt, so dass das mögliche und nötige Maß an Rechtssicherheit erreicht werden kann. <b>Umsetzung eines Arbeitnehmers ist danach die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes. Darunter fällt der komplette Austausch des bisherigen Tätigkeitsbereichs. Es reicht aber auch aus, dass der neue Arbeitsplatz durch wesentliche Änderungen im Aufgabenbereich eine neue, andere Prägung aufweist</b> (vgl. Beschlüsse vom 18. Dezember 1996 - BVerwG 6 P 8.95 - Buchholz 251.7 § 72 NWPersVG Nr. 24 S. 3, vom 22. Juli 2003 - BVerwG 6 P 3.03 - Buchholz 251.7 § 72 NWPersVG Nr. 30 S. 44 und vom 30. März 2009 - BVerwG 6 PB 29.08 - Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 107 Rn. 28; Altvater, a.a.O. § 75 Rn. 63; Rehak, in: Lorenzen / Etzel / Gerhold / Schlatmann / Rehak / Faber, Bundespersonalvertretungsgesetz, § 75 Rn. 57 und 57a; Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 11. Aufl. 2008, § 75 Rn. 22; Cécior / Vallendar / Lechtermann / Klein, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, § 72 Rn. 194 und 199).</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

	22	Liegt eine Umsetzung in dem beschriebenen Sinne vor, so ist wegen der erheblichen Veränderung im übertragenen Arbeitsbereich eine Überprüfung der Eingruppierung unvermeidlich. Wird deren Ergebnis ausgesprochen, so ist dies die mitbestimmungspflichtige Maßnahme. Andernfalls liegt in der Weiterzahlung des bisherigen Entgelts konkludent die Eingruppierung (vgl. Beschluss vom 8. Dezember 1999, <b>EEöD Nr. 733</b> ). Indiziellen Charakter hat, wenn der Dienststellenleiter den Arbeitsplatzwechsel zum Anlass nimmt, den Arbeitnehmer in eine andere Fallgruppe derselben Entgeltgruppe einzuordnen; in diesem Fall ist bei deutlich verändertem Aufgabenkreis von einer mitbestimmungspflichtigen Neueingruppierung auszugehen. Solches ist zu verneinen, wenn bei nicht erheblicher Aufgabenveränderung die alte und die neue Fallgruppe deutliche Sachnähe aufweisen.
	23	<b>h) Die Mitbestimmung bei Eingruppierung aus Anlass der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes ist unabhängig davon anzuerkennen, ob dieser Arbeitsplatz bereits einmal von der Dienststelle unter Beteiligung des Personalrats bewertet worden ist</b> (offen gelassen im Beschluss vom 8. Dezember 1999, <b>EEöD Nr. 733</b> ).
	24	Die Eingruppierung ist, wie dem Einleitungssatz in § 72 Abs. 1 Satz 1 NWPersVG zu entnehmen ist, eine mitbestimmungspflichtige Personalangelegenheit. Sie betrifft daher den einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar in seinem Arbeitsverhältnis. <b>Nicht der Arbeitsplatz als personenunabhängiger räumlich-technischer Bereich wird eingruppiert, sondern der Arbeitnehmer mit der ihm übertragenen Tätigkeit</b> (vgl. BAG, Beschluss vom 21. März 1995, <b>EEöD Nr. 607</b> ). Dagegen fehlt es bei einer Arbeitsplatzbewertung bereits an einer den Rechtsstand des Arbeitnehmers berührende Maßnahme (vgl. Beschlüsse vom 6. Februar 1979 - BVerwG 6 P 20.78 - <b>EEöD Nr. 192</b> und vom 5. Oktober 2011 - BVerwG 6 P 19.10 - <b>EEöD Nr. 1015</b> Rn. 14).
<i>Mitbestimmung - Grundsätzliches</i>	25	<b>Bei der Einstellung wie bei der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit findet die Mitbestimmung bei Eingruppierung bzw. Höher- oder Herabgruppierung auch dann statt, wenn der fragliche Arbeitsplatz in früheren Mitbestimmungs-</b>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		<p>fällen Gegenstand der Bewertung durch Dienststelle und Personalrat war. <u>Der Gesetzgeber hält die Beteiligung des Personalrats bei der Eingruppierung aus in der Person des Arbeitnehmers gegebenem Anlass stets für geboten, weil es sich bei der Eingruppierung um diejenige entgeltrelevante Maßnahme handelt, welche für den Arbeitnehmer von größter Bedeutung ist.</u> Nicht anders liegt es bei der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes im Wege der Umsetzung. Dadurch wird in der Person des Arbeitnehmers eine neue Eingruppierungssituation geschaffen und damit die Frage seiner richtigen Eingruppierung erneut aufgeworfen.</p>
	26	<p>i) Der zitierte Senatsbeschluss vom 8. Dezember 1999 ist in der Kommentarliteratur zum Bundespersonalvertretungsgesetz überwiegend auf Zustimmung gestoßen (vgl. Rehak, a.a.O. § 75 Rn. 30b ff.; Altvater, a.a.O. § 75 Rn. 36; Ilbertz/Widmaier, a.a.O. § 75 Rn. 8; Kaiser, a.a.O. § 75 Rn. 39). Der abweichenden Auffassung in Teilen von Rechtsprechung und Literatur (vgl. OVG Magdeburg, Beschluss vom 30. August 2000 - A 5 S 6/99 - juris; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 7. April 2011 - 62 PV 6.10 - juris; Fischer/ Goeres / Gronimus, a.a.O., K § 75 Rn. 20; Goeres, PersV 2004, 9; Vogelgesang, PersV 2005, 326 &lt;333&gt;) vermag der Senat aus den vorgenannten Gründen nicht zu folgen. <b>Am Senatsbeschluss vom 8. Dezember 1999 wird daher mit der Maßgabe festgehalten, dass die Mitbestimmung bei Eingruppierung aus Anlass der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes auch dann stattfindet, wenn dieser Arbeitsplatz bereits einmal unter Beteiligung des Personalrats bewertet worden ist.</b></p>
	27	<p>4. In Ansehung der vorstehenden Grundsätze gilt im vorliegenden Fall folgendes:</p>
	28	<p>a) Der Arbeitnehmer M. U. ist am 1. November 2006 nach Maßgabe der Bestimmungen des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TVL) vom 12. Oktober 2006 übergeleitet worden. Im Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels zum 26. Mai 2008 erhielt er ein Tabellenentgelt,</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1016</b>
BVerwG Beschluss vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<p>dessen Höhe sich nach Entgeltgruppe 4 und nach der für ihn geltenden Stufe bestimmte (§ 15 Abs. 1 TV-L). War der Arbeitsplatzwechsel mit einer erheblichen Veränderung des Aufgabenkreises verbunden, so hat eine Neueingruppierung stattgefunden, die sich in drei Schritten vollzog: Da zu diesem Zeitpunkt die neue Entgeltordnung noch nicht in Kraft getreten war - damit ist nunmehr zum 1. Januar 2012 zu rechnen -, waren noch §§ 1, 2 Abs. 1 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses in Anlage 1 anzuwenden (§ 17 Abs. 1 TVÜ-Länder). Der Arbeitnehmer war somit in einem ersten Schritt in diejenige Lohngruppe des Lohngruppenverzeichnisses einzureihen, welche für die neu auszuübende Tätigkeit maßgebend war. Diese Lohngruppe war sodann in einem zweiten Schritt den Entgeltgruppen des TV-L zuzuordnen (§ 17 Abs. 7 Satz 1 sowie Anlage 4 TVÜ-Länder). Schließlich war in einem dritten Schritt die für den Arbeitnehmer geltende Stufe festzulegen (§ 16 Abs. 1 und 3, § 17 TV-L).</p>
	29	<p>b) Das Oberverwaltungsgericht hat - von seinem Rechtsstandpunkt aus folgerichtig - keine Feststellung dazu getroffen, ob der Arbeitsplatzwechsel mit einer Umsetzung im beschriebenen personalvertretungsrechtlichen Sinne verbunden war. Dies wird nunmehr nachzuholen sein, wobei die Angaben im Schriftsatz des Beteiligten vom 12. November 2008 sowie im Anhörungstermin des Verwaltungsgerichts vom 2. April 2009 zu würdigen und ggf. weitere Ermittlungen vorzunehmen sind. Ergänzend wird mit dem Beteiligten abzuklären sein, in welche Lohngruppe und welche Fallgruppe des Lohngruppenverzeichnisses der Arbeitnehmer vor und nach dem Arbeitsplatzwechsel eingereiht war. Sollte der Beteiligte den Arbeitnehmer einer anderen Fallgruppe zugeordnet haben, so kann diesem Umstand indizielle Bedeutung für die Annahme einer erheblichen Veränderung des Aufgabenkreises zukommen, so dass von einer mitbestimmungspflichtigen Neueingruppierung auszugehen ist.</p>